Amersfoort
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Amersfoort.
Nr. 55478
22 juni
2015

Verordening re-integratie Participatiewet Amersfoort

De raad van de gemeente Amersfoort;
heeft het voorstel van burgemeester en wethouders gelezen van 28 april 2015, afdeling Samen Leven/Werk, Inkomen en Zorg (nr. 4924779);
gelet op de artikelen 6 lid 2, 8a lid 1 aanhef en onderdelen a, c, d en e, 8a lid 2, 10b lid 4 van de Participatiewet en artikel 147 van de Gemeentewet;
besluit vast te stellen:
de Verordening re-integratie Participatiewet Amersfoort
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen
Artikel 1 Begrippen
1. In deze verordening wordt verstaan onder:
de wet: Participatiewet;
doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, lid 1 onder a, van de wet;
2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis als in de wet.

Hoofdstuk II Verantwoording en financiën

Artikel 2 Verantwoording

Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.

Artikel 3 Budget- en subsidieplafonds

1. Het college kan bij uitvoeringsbesluit één of meerdere subsidie- en budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het college kan bij uitvoeringsbesluit een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

HOOFDSTUK III VOORZIENINGEN
Artikel 4 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2 van de wet;
   d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
   e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
   f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
   g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in de wet en in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Artikel 5 Ondersteuning en soorten voorzieningen

1. Ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en/of maatschappelijke participatie kan bestaan uit praktische hulp, advies, doorverwijzing naar andere organisaties of uit het aanbieden van één of meerdere voorzieningen die gelijktijdig of achtereenvolgend ingezet kunnen worden.
2. Het college van burgemeester en wethouders kan aan de belanghebbende voorzieningen aanbieden in de vorm van:
   a. begeleiding;
   b. een proefplaatsing gericht op arbeidsinschakeling;
   c. ondersteuning bij een beroep op maatschappelijke opvang of medische zorg;
   d. ondersteuning bij maatschappelijke participatie;
   e. diagnose-instrumenten;
   f. ondersteunende instrumenten, waaronder kinderopvang, schuldhulpverlening, onderzoeken door
   deskundigen en taal- en beroepsgerichte scholing;
   g. een actief- of uitstroompremie;
   h. scholing.

3. Het college kan nadere regels vaststellen over de vorm van de in het tweede lid genoemde voorzieningen en de wijze waarop deze voorzieningen worden verstrekt.

Artikel 6 Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering ter bevordering van zijn maatschappelijke participatie en/of ten behoeve van zijn re-integratie op de arbeidsmarkt.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 7 Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

Het college kan ondersteuning aanbieden aan personen, zoals bedoeld in artikel 10f, onder a, van de wet ten aanzien van wie het college van oordeel is dat dit nodig is in het kader van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt.

Artikel 8 Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Indien uitzicht bestaat op een dienstbetrekking in het kader van beschut werk, vraagt het college op grond van artikel 10b tweede lid van de wet, bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen om een advies of de belanghebbende uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Het college neemt bij de voorselectie in aanmerking of sprake is van beperkingen van lichamelijke, verstandelijke, psychische of andere aard, die naar verwachting leiden tot een indicatie beschut werk.
3. Het college bepaalt jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt.

Artikel 9 Persoonlijke ondersteuning

Aan personen zoals bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de wet, kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van tijdelijke of structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Artikel 10 No-riskpolis

1. Het college kan een werkgever in aanmerking laten komen voor een verzekeringspolis voor dekking van loonkosten over een periode waarin de werknemer uit de doelgroep arbeidsongeschikt is.
   a. De no-riskpolis is bedoeld voor de werkgever die een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, of die een verhoogd risico heeft op verzuim, voor zover er geen beroep kan worden gedaan op de no-riskpolis van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
   b. De no-riskpolis is mogelijk bij een arbeidsovereenkomst van tenminste zes maanden.

c. De no-riskpolis heeft een werkingsduur van 12 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.
d. de werknemer heeft zijn woonplaats binnen de gemeente Amersfoort.

2. Het college kan nadere regels stellen waaraan de werkgever moet voldoen om voor een no-riskpolis in aanmerking te komen.

Artikel 11 Werkgeverssubsidie

1. Het college kan, anders dan de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet een incidentele subsidie verstrekken aan werkgevers die met iemand uit de doelgroep als bedoeld in deze verordening, een arbeidsovereenkomst sluiten gericht op arbeidsinschakeling dan wel participatie en activering.
2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de voorziening als bedoeld in het eerste lid. Deze hebben in ieder geval betrekking op:
   a. De specifieke doelgroepen waarvoor subsidie kan worden verleend;
   b. De hoogte en duur van de subsidie;
   c. Het recht op de subsidie gerelateerd aan de omvang van de dienstbetrekking;
   d. Wijze van betaalbaar stellen;
   e. Het maximaal aantal/maximale bedrag aan te verstrekken subsidies per werkgever.

3. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
4. De subsidie wordt niet verstrekt als er voor dezelfde werknemer een loonkostensubsidie wordt verstrekt.
5. Een werkgeverssubsidie zoals bedoeld in het eerste lid wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 12 Loonkostensubsidie en loonwaarde

1. Het college stelt vast of een belanghebbende die arbeidsmogelijkheden heeft, niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen en daarmee behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, sub e van de wet.
2. Het college stelt de loonwaarde van een belanghebbende vast, indien een werkgever voornemens is met deze persoon een dienstbetrekking aan te gaan.
3. Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.

Artikel 13 Werkvoorzieningen

Het college kan aan de belanghebbende, die arbeid verricht, of gaat verrichten werkvoorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid.
HOOFDSTUK IV RECHTEN EN PLICHTEN
Artikel 14 Aanspraak op ondersteuning
Personen die behoren tot de doelgroep van de wet hebben recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling of participatie anderszins en op een naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling of participatie anderszins, indien zij er niet in slagen op eigen kracht algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, dan wel een beroep kunnen doen op een andere wettelijke voorziening gericht op arbeidsinschakeling of sociale activering.
Artikel 15 Verplichtingen van de cliënt

1. Een persoon die behoort tot de doelgroep, als bedoeld in de wet, die deelneemt aan een voorziening is gehouden te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening, alsmede aan de verplichtingen die het college van burgemeester en wethouders aan de aangeboden voorziening heeft verbonden.
2. Indien een persoon als bedoeld in het eerste lid, die deelneemt aan een voorziening, niet voldoet aan de in het eerste lid genoemde verplichtingen, dan kan het college diens uitkering of inkomensvoorziening verlagen conform hetgeen hierover is bepaald in de Verordening maatregelen Participatiewet, IOAW en IOAZ.
3. Indien een niet-uitkeringsgerechtigde of een Anw-er, die gebruik maakt van een voorziening, niet voldoet aan de in het eerste lid genoemde verplichtingen, dan kan het college van burgemeester en
   wethouders de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk verhalen op deze cliënt.

HOOFDSTUK V SLOTBEPALINGEN
Artikel 16 Hardheidsclausule
Het college kan in bijzondere gevallen van de bepalingen in deze verordening afwijken, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 17 Citeertitel
Deze verordening heet de Verordening re-integratie Participatiewet Amersfoort
Artikel 18 Inwerkingtreding
Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2015.
Artikel 19 Intrekken vorige verordening
De Verordening re-integratie Wet werk en bijstand, IOAW en IOAZ 2012, vastgesteld op 24 april 2012, wordt gelijktijdig met de inwerkingtreding van deze verordening ingetrokken.

Artikel 20 Overgangsrecht
Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand, IOAW en IOAZ 2012, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de daartoe gestelde voorwaarden en voor de duur die is afgesproken.
Vastgesteld in de openbare vergadering van 16 juni 2015.

de griffier, de voorzitter,

PUBLICATIEDATUM:

ALGEMENE TOELICHTING
Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet voor het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college kán aanbieden.
ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING
Alleen die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen
Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.
*Doelgroep*De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:
- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering; en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Artikel 2. Verantwoording
Verslag doeltreffendheid
Het college zendt jaarlijks een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van de cliëntenraad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, tweede lid.

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen
De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen

aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden, het vergaren van kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld door stage).
Beëindigingsgronden
Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4 van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.
Onder beëindigen wordt ook verstaan het stopzetten van de (loonkosten)subsidie aan een werkgever. De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet-bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.
Rekening houden met omstandigheden en beperkingen
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen regelen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.
Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, eerste lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden:
Zorgtaken
Bij alleenstaande ouders met ten laste komende kinderen tot vijf jaar moet rekening gehouden worden met de zorgtaken die ze hebben. Betrokkenen kunnen op eigen verzoek tijdelijk ontheven worden van de arbeidsplicht, maar ze moeten wel meewerken aan op hun situatie afgestemde re-integratie-activiteiten.
Mantelzorg is op zich geen reden voor ontheffing van de arbeids- en re-integratieverplichtingen. Wel moeten we rekening houden met de omstandigheden als betrokkene noodzakelijke mantelzorg moet verrichten ten behoeve van eigen kind(eren) of partner. Mantelzorg is in dit kader noodzakelijk als er geen andere, op de specifieke situatie gerichte, adequate oplossingen zijn.

Artikel 5. Ondersteuning en soorten voorzieningen
Met het eerste lid wordt benadrukt dat ondersteuning ook eenvoudigweg kan bestaan uit praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere organisaties. Er hoeft niet per definitie sprake te zijn van de inzet van een instrument of voorziening.

Artikel 6. Sociale activering
Volgens de Participatiewet moet ook sociale activering uiteindelijk gericht zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.
Begrip sociale activering
Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling (nog) niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het verrichten van vrijwilligerswerk met of zonder begeleiding.
College stemt duur activiteiten af op de persoon
Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Artikel 7. Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt
Door het wegvallen van de zogenaamde pre-Wajong en de verantwoordelijkheid van het UWV in dat kader, ontstaat er voor jongeren van 16 en 17 jaar die vanwege beperkingen niet in staat zijn een startkwalificatie te halen of praktijkonderwijs volgen een risico bij de aansluiting op de arbeidsmarkt.

Voor deze doelgroep zijn, in het kader van de Participatiewet, gemeenten verantwoordelijk. In zoverre dat, als het college ondersteuning voor een persoon uit genoemde doelgroep nodig acht, zij deze kan bieden. Dit past ook in de sluitende aanpak kwetsbare jongeren die we voorstaan en de aanpak van jeugdwerkloosheid.

Artikel 8. Participatievoorziening beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).
Beschut werk is een nieuwe voorziening, bedoeld voor personen met een beperkt arbeidsvermogen, die alleen in een beschutte omgeving, met structurele begeleiding en/of een grote mate van werkplekaanpassing, werkzaamheden kunnen verrichten.
Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het advies van het UWV is zwaarwegend: alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.
Het college voert eerst een voorselectie uit waarmee zij bepaalt welke personen in aanmerking kunnen komen voor een indicatie beschut werk. Bij de voorselectie zal het college prioriteit geven aan personen die op 31 december 2014 op de Wsw-wachtlijst stonden. Het gaat om de groep met zeer beperkt arbeidsvermogen. Bij een groter arbeidsvermogen bestaan in het algemeen arbeidsmogelijkheden en begeleidingsmogelijkheden in een meer reguliere werkomgeving.
Wanneer het college – op basis van het UWV-advies - heeft vastgesteld dat iemand behoort tot de doelgroep beschut werk, moet het college ervoor zorgen dat hij of zij ook daadwerkelijk een dienstbetrekking krijgt, waar in een beschutte werkomgeving en onder aangepaste omstandigheden wordt gewerkt. Dit heeft tot gevolg dat alleen een indicatie bij het UWV wordt aangevraagd als er beschutte werkplekken beschikbaar zijn en de persoon daadwerkelijk plaatsbaar is.
Het college stelt jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk en de benodigde financiering vast. Als resultaat van voornoemd onderzoek kan dit betekenen dat de omvang in de komende jaren nihil is.

Artikel 9. Persoonlijke ondersteuning

Werknemers die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hebben wettelijk aanspraak op begeleiding op de werkplek. Gemeenten mogen zelf invulling geven aan de vorm en inhoud van deze begeleiding. In overleg met de werkgever zal naar de juiste inhoud en vorm gezocht worden. De gemeentelijke ondersteuning kan gaan om een financiële compensatie, maar ook om begeleiding in natura met bijvoorbeeld de inzet van een werkbegeleider.
De ondersteuning moet noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
Bij de invulling van de jobcoachvoorziening wordt in afwachting van landelijke regelgeving, binnen de financiële kaders, zoveel mogelijk aangesloten bij die van het UWV. Het uitgangspunt is dat de jobcoachvoorziening doelgericht en efficiënt wordt ingezet en dat de begeleiding van de werknemer zo snel mogelijk door de werkgever wordt overgenomen. Ook krijgen werkgevers de mogelijkheid om zelf de jobcoachvoorziening te regelen, tegen een vergoeding van de gemeente.

Artikel 10. No-riskpolis

Ten behoeve van belanghebbenden die als gevolg van een arbeidsbeperking een lagere loonwaarde hebben dan het wettelijk minimumloonniveau of waarbij sprake is van situationeel en verwacht hoog ziekteverzuim, kan een no-riskpolis worden ingezet om het loonrisico voor de werkgever bij uitval door ziekte van de werknemer te beperken. De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen, om personen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Artikel 11. Werkgeverssubsidie

Het college kan een werkgever die een persoon uit de doelgroep in dienst neemt een incidentele of in tijd gelimiteerde financiële tegemoetkoming verstrekken, anders dan de loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de wet. De werkgeverssubsidie wordt niet verstrekt als een beroep gedaan wordt of kan worden op financiële tegemoetkomingen op grond van andere regelingen.

Artikel 12. Loonkostensubsidie

Het college kan aan de werkgever loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d van de wet, verstrekken om in geval van een lagere arbeidsproductiviteit van de werknemer (tijdelijk) het verschil te compenseren. Loonkostensubsidie kan worden ingezet in geval van matching met een baan uit de banenafspraak, beschut werk en bij plaatsing op een reguliere baan.
Loonkostensubsidie is gebaseerd op de loonwaarde die de werknemer heeft. Deze loonwaarde is samen met de overeengekomen arbeidsduur rechtstreeks bepalend voor de hoogte van de loonkostensubsidie

voor de werkgever. Als de loonwaarde bijvoorbeeld wordt vastgesteld op 70 procent, dat wil zeggen dat deze persoon een productiviteit heeft van 70 procent in vergelijking met andere (nieuwe) werknemers in dezelfde functie, dan heeft de werkgever recht op een loonkostensubsidie van 30 procent van het wettelijk minimumloon (de subsidie vult de vastgestelde loonwaarde aan tot 100 procent WML).
Gemeenten bepalen de manier waarop de loonwaarde wordt vastgesteld wanneer een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die tot de doelgroep behoort. Bij de vaststelling van de loonwaarde betrekt het college opgaven en inlichtingen van de belanghebbende en de werkgever over de praktijkervaringen van de belanghebbende, bijvoorbeeld tijdens een leerwerkplek of proefplaatsing indien deze vooraf zijn gegaan aan de arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever.
Binnen de arbeidsmarktregio moeten gemeenten met eenzelfde methodiek voor de loonwaardebepaling werken. De arbeidsmarktregio Amersfoort heeft gekozen voor de methodiek van Dariuz. In de bijlage staat deze beschreven.

Artikel 13. Werkvoorzieningen

Werkvoorzieningen zijn bedoeld voor personen met een arbeidshandicap. Tijdens de Algemene Ledenvergadering van de VNG is besloten om de tolk gebarentaal landelijk uit te laten voeren. Voor de meeneembare voorzieningen, waarbij het gaat om een klein aantal gebruikers en veelal zeer specifieke voorzieningen (zoals een brailleregel of een aangepast bureau), is besloten deze landelijk te coördineren. Voor de organisatie van andere hulpmiddelen (bijvoorbeeld voor personen die kunnen bewegen of orthopedische werkschoenen, enz.) bestaan geen landelijke afspraken. Daarvoor zijn gemeenten vooralsnog verantwoordelijk.

dariuz
kennis inzicht waardering

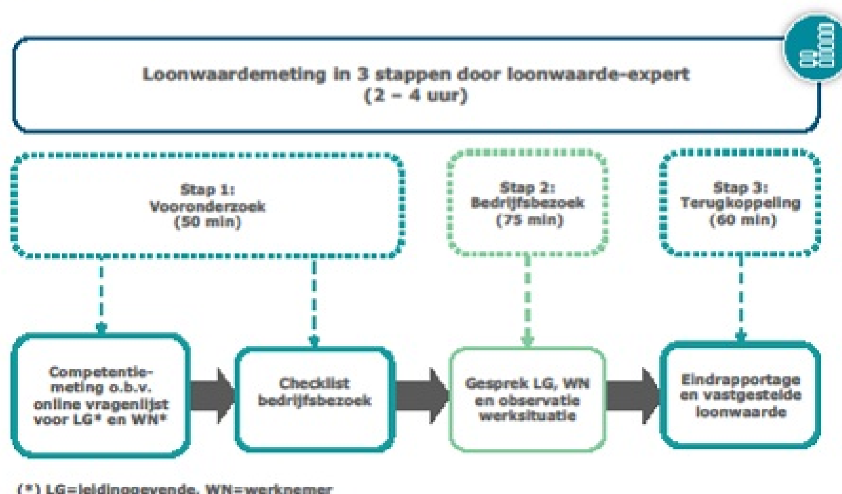
Dariuz Works® Loonwaardemeting. Zo werkt het.

Door het verstrekken van een tegemoetkoming in de loonkosten, wordt optimale en duurzame participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gestimuleerd. Om loonkostensubsidie in te zetten, dient de gemeente de loonwaarde van een werknemer te bepalen middels een loonwaarde meting. Vanuit de overheid is bepaald om dit op een eenduidige manier te doen. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) heeft valideringsonderzoek gedaan bij drie bestaande methodieken (Dariuz, VTA en het UWV). Hierbij werd duidelijk dat gebruik van een gezamenlijk vooraf afgesproken basissystematiek bij al deze methodieken tot eenduidige en valide loonwaardebepaling leidt.

In drie stappen een vastgestelde loonwaarde

De Dariuz Works® Loonwaardemeting brengt in drie stappen de loonwaarde van de medewerker in kaart door de geleverde werkprestatie in een specifieke functie af te zetten tegen de vereisten van die functie. De loonwaarde-professional geeft een onafhankelijke, betrouwbare beoordeling over de hoogte van de loonkostensubsidie of loondispensatie. De uitspraak over de loonwaarde geeft een betrouwbaar beeld over tempo, kwaliteit en inzetbaarheid in vergelijking met een regulier, volledig inzetbare collega.

In onderstaand schema geven wij weer hoe u in drie stappen kunt komen tot een betrouwbare vastgestelde loonwaarde.



(*) LG=leidinggevende, WN=werknemer

De eindrapportage geeft inzicht in:

- duurzaamheid van de plaatsing;
- omvang additionele kosten;
- advies om loonwaarde en duurzaamheid te verhogen (deels geautomatiseerd).

Voor een subsidie advies dient u de rapportage te laten uitvoeren door een loonwaarde-expert. Heeft u geen loonwaarde-expert in huis, dan hebben wij een professioneel partnernetwerk waarmee wij u in contact kunnen brengen.

www.dariuz.nl